

令和元年12月24日 定例教育委員会 会議録	
1 開催日時及び場所	
	・令和元年12月24日(火) 午後2時30分 ~ 午後5時03分
	・教育委員会室
2 出席者	
教育長	安福正寿
	事務局職員
委員	稲本正
	副教育長 内木 禎
委員	野原正美
	教育次長 堀 貴雄
委員	森口祐子
	義務教育総括監 古田 秀人
委員	竹中裕紀
	総合教育センター長兼学校支援課長 坂井和裕
委員	近藤恵里
	教育総務課長 松本 順志
	教育総務課教育主管(高校) 高橋 宗彦
	教育総務課教育主管(義務) 香田 静夫
	教育管理課長 山田 育康
	教育財務課長 柴田 雅道
	教職員課長 中村 徹平
	教職員課福利厚生室長 若野 明
	教職員課教育主管(義務) 丹羽 美彦
	教職員課教育主管(高校) 小野 悟
	教育研修課長 鈴木 健
	学校安全課長 長屋 秀樹
	学校支援課教育主管(義務) 服部 晃幸
	学校支援課教育主管(高校) 森岡 孝文
	特別支援教育課長 青山 孝
	体育健康課長 狩野 靖
	体育健康課教育主管 見山 政克
3 議事日程等	
	報第1号、議第1号~4号、議第6号及び事務局報告(政策)(3)について非公開とすることを決定
4 会議録	
	令和元年11月18日開催の定例教育委員会の会議録を承認
5 審議の概要	
	別添のとおり

会 議 録

発 言 者	発 言 内 容
<p>報第2号</p> <p>報第3号</p> <p>議第5号</p>	<p>教育に関する事務に係る議案に対する意見について</p> <p>社会教育機関の規則に係る協議について</p> <p>岐阜県教育職員免許法施行規則及び岐阜県教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に関する規則の一部を改正する等の規則について</p>
<p>教育管理課長</p>	<p>前回の定例教育委員会でもお諮りした、特定社会教育機関に関する職務権限を教育委員会から知事部局へ移管することについて、今回関連する報第2号、報第3号及び議第5号について一括で説明をさせていただく。別冊資料をご覧いただきたい。まず、前回11月に開催された定例教育委員会からの流れについて説明する。平成29年度から知事部局へ事務の委任や補助執行をしている、博物館等の特定社会教育機関の設置等に関する事務を、本年6月の地教行法の改正を受け、令和2年1月から知事の職務権限とするため、前回の定例教育委員会での議決を経て、関連する7本の条例の一部改正案を12月の県議会に上程し、12月19日に議決を得たところであるが、今回ご説明する内容については、その流れを踏まえた関連の案件等についてである。報第2号については、別冊資料の2頁及び3頁をご覧いただきたい。2頁の地教行法第23条第2項の規定に基づいて、先ほどお話した関連する7本の条例の一部改正について、12月3日付けで岐阜県議会の議長から意見照会があったものに対して、11月の岐阜県知事からの意見照会と同様に異議がない旨を12月6日付けで専決により回答したことを報告し承認を求めるものである。次に、報第3号について説明する。別冊資料の22頁及び23頁をご覧いただきたい。今回、関連する条例の一部改正により、これまで教育委員会規則として整理していた岐阜県美術館管理規則等の5本の規則を、新たに知事部局で定める県規則として制定し直すことについて、地教行法の第33条第3項の規定に基づき12月19日付けで岐阜県知事から協議があったものに対して異議のない旨を、同日付けで専決により回答したことを報告し、承認を求めるものである。最後に、議第5号については、別冊資料の83頁をご覧いただきたい。今回の関連する条例の一部改正等、あるいは、報第3号の県規則制定に伴い、教育委員会規則3本の一部改正と、6本の廃止を行う議案であり、(1)は、一部改正する教育委員会規則である。1つ目の「岐阜県教育職員免許法施行規則」については、今回のように、条例によって県や市町村首長部局で特定社会教育機関の設置等に関する事務を所管する場合において、そこで事務を行う教員免許保有職員についても、県や市町村の教育委員会事務局で勤務する職員と同様に、免許状更新講習の受講対象外として位置付け直すなどの規定改正を行うものである。2つ目の「岐阜県教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に関する規則」については、これまで当該規則で事務委任や補助執行をしていた特定社会教育機関の設置等に関する事務を解消するための規定改正である。3つ目の「教育長に対する権限の委任等に関する規則」については、先ほどご説明した「岐阜県教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に関する規則」の改正に伴い、引用する条項がずれることから、それを修正するための規定改正である。(2)については、廃止する教育委員会規則6本を記載している。これらは、先ほど報第3号でご説明したとおり、知事部局に新たな県規則として制定されることから、教育委員会規則を廃止するものである。</p>
<p>稲本委員</p>	<p>結局、教育委員会には何が残ったのか。何もしなくてよくなったのか。</p>
<p>教育管理課長</p>	<p>これまでの経過の中で、平成26年度から順次に権限の委譲を行ってきており、大きく言えば、スポーツ、文化あるいは、文化財保護に関してはこれまで移管しており、今年度この権限委譲で、社会教育の中の社会教育施設の管理に関する部分が権限委譲される。それに伴い、今後残る事務については、実務そのものは、既に知事部局に移管して</p>

ホームページ用

	<p>いるので、権限が残るといふ言い方にはなるが、社会教育のうちの社会教育施設の管理以外の部分が残る。具体的には、ユネスコ活動に関することや生涯学習に関する事務、社会教育主事の資格認定に関する事務等が残ることとなる。ただし、先ほども申し上げたように実務自体は、平成29年度から知事部局へ移管しているため、権限が教育委員会に残っているという考え方になる。</p>
稲本委員	<p>権限の内容がよく分からない。</p>
教育管理課長	<p>例えば、ユネスコの活動に関しては、ユネスコスクールの指定を行っている。この指定の実務自体は、既に知事部局で行っている。また、社会教育委員の委嘱についても、実務的なことは知事部局で行っている。権限が残っている一つの分かりやすい例として、委嘱行為は知事部局が行っているが、権限自体は教育委員会に残っているため、委嘱上の名前は教育委員会の名というところが、実務と権限が分かれている部分の実例である。</p>
稲本委員	<p>要するに、実務的なことは知事部局が担当しているということか。</p>
副教育長	<p>事実上はそういった部分もあり、法律上は教育委員会の職務権限とされているため、最終的な意思決定そのものは教育委員会という組織の中で、責任をもって行っている。教育委員会という組織の中で、教育委員の皆さんから教育長に権限委任をしていただく中でやらせていただくことについて、名前はあくまで教育委員会だが、誰を選任すべきなのかといった情報収集などの実務的な仕事は、知事部局で補助的にやっていただきながら、最終的な意思決定は教育委員会として行うという構成で仕事をしている。その部分が若干残っているということである。</p>
稲本委員	<p>どの場面で発言をすれば良いのか。委員として仕事がどこにあるのかが全く見えないため、発言する場がなければ何もしていないのと同じである。要するに、委員をやっている以上は責任をとらなければならないため、どこに責任があるのかが今の説明ではよく分からない。最終的には全て移管するのではないのか。</p>
教育管理課長	<p>現時点で地教行法の改正で認められているのは、今回の権限委譲で全てとなる。当面、今残っている社会教育のうちの施設の管理以外の部分については、地教行法でも、そこまで委譲できることになっていない。</p>
竹中委員	<p>知事部局には外部の人もいるのか。それとも県庁関係の専門職なのか。</p>
教育管理課長	<p>平成29年度から、教員も一緒に知事部局に配置されて、実務を担っており、いわゆる行政職員だけで行っているわけではない。</p>
竹中委員	<p>行政職員以外に、教員もいるということか。</p>
教育管理課長	<p>教員もいる。</p>
稲本委員	<p>SDGsやESDは教育にも関係することがたくさんあると思うが、教育委員会でどこが受けるのか。</p>
教育長	<p>SDGs自体は、清流の国づくり政策課が所管している。先日議会でも質問があったが、そこがヘッドになって色々な取組みを行っていくという答弁をしていた。文科省や与党等で何かあれば、それぞれの政策課題ごとに担当するところで受け答えをしてい</p>

ホームページ用

	く。
稲本委員	余計な心配かもしれないが、ヨーロッパの国々では、中高生が金曜にストライキをしている。「こんな余計なことを習っていても地球が汚くなるばかりであるため、それよりは、金曜日を休む」と、結構な人数の子どもが既に休み始めている。日本の子どもたちは大分遅れているから行ってないだけで、それが起きたときに学校の校長はその子どもを認めるのか認めないのか。ヨーロッパや北欧では認めているところがある。そういったことに視野を広げて、学校長が判断をしなければならない。学校長の判断というのは、高校であれば県教委であるため、対応を考えておかなければならない。知事部局の清流の国づくり政策課は、どちらかといえば学校教育ではなく社会教育である。社会教育ではないところまでSDGsはきているため、考えなくてはならない。
教育研修課長	SDGsについては、来年から研修の中に入れていく予定である。先生方に対して勉強の場を設けるようにしていく。
稲本委員	高校の校長先生や先生に対してか。
教育研修課長	まずは初任者研修で勉強させる。今現在は、なかなか上手く説明のできる講師がいない。
稲本委員	起きてしまったから慌ててどこが所管か分からなければ、対応が遅れてしまうため、起きる前に考えておいたほうが良い。また、高山陣屋等に外国人のお客さんを連れて行ったりするが、知事部局に完全移管してからは、単なる観光客の一人として行っていた。以前は、教育委員会が所管していたため、そこで働いている人たちは、関係のある人だと思っていたが、今は関係ないと言い切れるのか。権限があるということは関係があると思ってしまう。
副教育長	今回掲げた施設そのものについては、文化振興や地域の活性化という視点で、知事部局が統一的に取り組んだほうが、より施策も充実し効果も上がるだろうということで移管される。こうした施設の人事についても、知事部局に移管されている。
稲本委員	であれば、権限という言葉も移管してしまえば良いのではないか。それは極めて当たり前のことである。権限を移管してしまえばはっきりする。
副教育長	今回お話ししているものについての権限も含めて、知事部局に移管しているのご理解いただきたい。
教育長	報第2号、報第3号及び議第5号について、挙手により採決する。
教育長	報第2号、報第3号は全員賛成により承認し、議第5号は全員賛成により原案のとおり可決する。
事務局報告（政策）	
（1）県立高等学校入試における県外からの生徒募集について	
教育総務課長	県立高等学校入試における県外からの生徒募集についてご報告する。本県では、これまでの入学者選抜においても、県外募集を実施している。そうした中で、スポーツ振興という観点から、県立高校の活性化を図るべきではないかという意見が寄せられているという状況を踏まえ、現在の中学校2年生が受験する、令和2年度に実施する入学者選抜以降の県外募集の在り方について、今後検討を進めていきたいと考えている。この春

ホームページ用

	<p>の入学選抜においても、加納高校以下複数の学校で、それぞれ分野を分けて県外募集を行うこととしているが、今後、スポーツという点についても、学識経験者の方や、中高の学校関係者、さらに、市町村、PTAの方々、スポーツ関係の方々から個別に意見を伺いながら、その意見を踏まえて、県教育委員会の県外募集の在り方について検討を進めていく。</p>
稲本委員	<p>県外募集の拡大について、全国にどう告知するのが大事である。岐阜県がこうした取り組みを実施していることを知らなければ県外からは来ない。県外から来てもらうために実施するわけで、対象学科がいかに魅力的かということ、いかに広く知ってもらうかが大切である。全国から人を呼ぼうとするのであれば余程考えなければならない。</p>
教育総務課長	<p>現在実施している県外募集についても、動画を中心にしたホームページを作成したりしながらアピールをしているところである。委員からご指摘いただいたことと同様の問題意識をもっており、全国にPRしていかなければならないと考えている。</p>
竹中委員	<p>県立岐阜商業高校のように野球の強い学校は、一覧に載っていないが、対象ではないのか。</p>
教育総務課長	<p>資料の一覧は現在取り組んでいる県外募集の一覧である。スポーツの強い学校については、スポーツでの振興を図るという観点から、まさにこれから検討していきたいと考えているところである。</p>
<h3>(2) 県教育委員会における「過労死等防止啓発月間」の実施結果について</h3>	
教育管理課長	<p>11月に実施した、「過労死等防止啓発月間」の実施結果についてご報告する。この取り組みについては、昨年10月の、郡上特別支援学校講師の自死事案での和解において、ご遺族と約束した取り組みの1つとして、昨年度から実施しているものである。資料24頁をご覧ください。この月間については、11月中に、全ての県立学校や事務局の各所属を対象とする、「職場研修」や「啓発」、そして「職場訪問」の3点を、大きな柱として実施したところである。まず1つ目の「職場研修」については、(1)をご覧ください。郡上特支事案の風化防止と、過労死やハラスメント等の防止に向け、学校長などの管理職を講師とする職場研修を全ての県立学校や事務局で実施し、県教委で新たに独自制作した、ハラスメント防止研修の映像資料を、参加者全員に視聴してもらい、2つの設問事例の討議などを行った。研修後の主な意見としては、「事案の風化防止の観点からも研修を継続する必要がある」、あるいは、「映像を交えた研修により、パワハラを身近なリスクとして理解を深めることができた」、「同僚間だけでなく、生徒へのコミュニケーションの重要性を再認識した」などの意見が出された。続いて(2)をご覧ください。タイムマネジメント研修では、日常業務を効率的に行うため、「仕事の段取りの仕方」や「時間管理の方法」について、グループ単位で演習を行い、その検討結果を発表し、意見交換を行った。この研修には、小中学校等から53名、県立学校から13名、そして今年度から対象を拡大した事務局の職員37名の、計103名に参加していただいた。参加者からは、「問題の可視化ができたことで自分の課題が明確になった」あるいは、「仕事を精選する力、見極める力を付けていきたい」などの意見が寄せられた。続いて、資料25頁をご覧ください。2は、啓発などの取り組みである。このうち(1)については、勤務時間のスライドや週休日の振替などを、学校現場で活用しやすくする目的で、10月から試行を行っている取り組みについて、この月間の機会に、個々の教職員に対してPRを行ったものである。次の(2)についてだが、神戸市の小学校で発生した教員間のいじめ事案も踏まえ、県教委が5月に作成した「相談対応マニュアル」を、改めて各学校長に周知し、ハラスメントの訴えに対して、事案を過小評価しないことや、学校で抱え込まず、教育委員会と連携して対応すべきことを徹底したものである。次の(3)は、11月の期間中に2回、「働き方改革メールマガジン」を発</p>

ホームページ用

	<p>行したもので、そのうち2回目の分では、県教委で新たに作成したハラスメント防止リーフレットを周知し、活用を促したほか、「ハラスメント専用相談窓口」に新たに開設した、専用メールアドレスの周知などを行った。次の(4)については、厚労省作成のチェックリストにより、各教職員が自己診断を行い、自ら疲労度の振り返りを行うとともに、結果に応じて、所属長による面談などを実施したものである。そして、(5)は、9月から10月にかけて行ったストレスチェックの結果、高ストレスと判定された教職員に対して、医師による面接指導の申出をするよう、月間中も働きかけを継続して行ったものである。続いて、資料26頁をご覧ください。3は、県立学校への職場訪問の実施状況である。4月から8月までの時間外の実績を基に、時間外が多い教員や管理職からヒアリングを行い、一緒に改善の方策を考えるもので、長時間労働の要因として、学校行事の準備、業務分担の偏りや部活動などが挙げられた。このため、業務アシスタントの活用や、現在試行を進めているスライドなどの勤務時間制度の活用、分掌の見直しや統廃合による業務の平準化などを進めるほか、部活動については、時間外が多い教員に対して管理職が定期的に面談して心身の不調を注視するほか、部活動休養日を調整するなどして、教職員の負担軽減に努めていく。最後に、4の「市町村教育委員会への働きかけ」についてだが、今回の「過労死等防止啓発月間」の取組みを紹介するとともに、県教委が独自制作した、ハラスメント防止研修の映像資料などを提供し、活用を呼びかけた。また、教育長からも、市町村の教育長・教育委員に対して、本年5月の法改正を受け、今後は市町村教育委員会でもパワハラへの相談体制の整備が必要となるため、相談があった場合には、県教委が作成した「相談対応マニュアル」を活用するなどして、適切に対応頂くよう要請したところである。</p>
稲本委員	<p>(4)及び(5)について、所属長が面談をして、医師による面談指導を受ける人が7%と、10%以下だが、医師による面談指導は、所属長と話をして「医師に診てもらふ必要がある」と言われて受けるものなのか、それとも自己申告で受けるものなのか。実際はとても疲れているのに、本人は「大丈夫」と言っていたというのはよくある話である。今は、「実際は疲れている」ということが簡単に相対できる機器がたくさんある。本来ストレスチェックがスタートしたのは、過労死で亡くなった若い先生の事案の再発防止をするためであり、本当にこれで見つかるのか。よくあるケースは、本人が高ストレスや疲れていることを隠していて、よく調べてみたら亡くなる寸前の水準だったというものである。そのようなことにならないようにするためには、これだけでは少し足りないのではないかと思う。</p>
福利厚生室長	<p>まず、医師面談の流れについてだが、(4)及び(5)の疲労蓄積度自己診断チェックとストレスチェックの2種類があり、疲労蓄積度自己診断チェックは、職員がチェックをし、一定点数以上になったものについては、所属で状況の把握をしている。</p>
稲本委員	<p>どうチェックするのか。</p>
福利厚生室長	<p>厚生労働省が作成したシートがあるため、基本的には自己で項目に該当するところをチェックしていただく。</p>
稲本委員	<p>それは本人がチェックするのか。</p>
福利厚生室長	<p>そうである。</p>
稲本委員	<p>そこが一番問題である。疲れていると書くと周りから色々言われるのではないかと、上司から睨まれるのではないかと、疲れていないと書いてしまう。実際に、ある企業では、本人が申告しているものと実際の疲れが全然違っていた。今は、自律神経や脈拍等を測れば、本人の心と身体が客観的に出る。お金もかかり、システムの導入は</p>

ホームページ用

	が大変だというのもよく分かるが、自己申告だけでよいのかと思ってしまう。
福利厚生室長	<p>ご指摘のあったとおり、両方とも職員自身がチェックするため、どれだけ教員が実際の状況をチェックするかによって、多少、結果が左右されてしまう点は課題の一つである。疲労蓄積度チェックについては、一定の点数を超えた場合には、所属長が必ず状況の把握をして、該当する職員との面談を行い、状況について話したうえで必要性があれば、医師面談を促すようにしている。一方でストレスチェックについては、情報の取扱いが厳格になっているため、基本的には、本人が同意しない限り、高ストレス者の状況については、所属に情報提供されない仕組みになっている。結果として高ストレスとなった者については、本人が医師面談の申し出をすることとなり2つの仕組みの中で、少し取扱いが異なっているところがある。いずれにしても、ご指摘のあったように、自己診断というところに限界があることは十分承知しているため、方法として、両システムが、職員のメンタルヘルスの一次予防には非常に重要であることを、事前に職員に伝えること、また、必要性や目的、結果として所属面談や医師面談を受けることによって、最終的に必要であれば、本人の健康状態に配慮して必要な措置を行うなど、職員にとってのメリットを伝えながら、できる限り職員がこの制度に対して真摯に向き合っていたら、実際の状況をチェックしていただくように働きかけを行っているところである。以前から機器を使用した疲労度チェックの導入について示唆いただいているが例えば、日頃の健康チェックとして使用することができるのではないかと考えている。ストレスチェックは法定で要件が定められているため、ストレスチェックに代わって機器そのものを使用するのは難しい状況である。また、約6000人の職員がいる中で、機器を使用して診断をするということになると、一定の機器を揃える必要があるため、そういったことを踏まえて、現状では、ストレスチェックと疲労蓄積度チェックの2つの仕組みを使用することにより、職員の疲労度やストレス状況を把握して、適切に対応していくという方向で進めているところである。</p>
稲本委員	現在の取組みで1歩前進した。できれば2歩、3歩と進歩してほしいという感じがする。
森口委員	稲本委員の付け加えになるかもしれないが、厚生労働省が作成しているシートに、岐阜のオリジナリティをプラスアルファできるものなのか。
福利厚生室長	その部分について検討したことがないが、厚生労働省が作成したものをベースとしていることから、職員の疲労度を測るには適切な項目であることを前提に実施しているところである。どう要素を入れるかによっては、チェック項目間のバランスなどを保つことが必要になるため、慎重に検討する必要があるとは思っている。現時点では定められた項目によって一律に実施することで、適切な判断がついているのではないかと考えている。
森口委員	ストレスチェックを導入する段階において、最初は定型のものからチェックをするということも、ベースであり一番大事な部分でもあると思う。例えば企業でも、ストレスチェックを行っているが、仕事の中身が対面式なのか、機械が相手なのか、時間や質の問題なのかなど、個々に任されている仕事と自分との関わりの中でのストレスに何か変化があるのではないかとと思う。近隣の愛知県と比べてしまうと、岐阜だと、転勤などいろいろあったときに、異動の距離や、家族とどのようなコミュニケーションをとれているのかといった、岐阜ならではの項目を加えたり、交通手段についても、不便なのか快適なのかどうかなど、何かオリジナリティを足したほうが、これからは良いのではないかとと思う。
稲本委員	ある企業では、コンピューターで仕事をしているが、じっと座っていて指ばかり動か

ホームページ用

	<p>していると絶対にストレスが溜まる。そこで、何を導入したかという、朝、仕事が始まる前に指運動をしたり、3分間身体を動かしたり、「今日も元気にやりましょう」とみんなで言ったりする。ただそれを行うだけで、肩こりの率が下がったと聞いている。また、仕事が終わったらなるべく1日の中で起こった嫌なことを忘れるために、クロモジの香りを嗅いで短い時間瞑想することにより、疲れや嫌だと思ったことを明日に残さないということをやっている企業があるなど、ちょっとしたことを行うだけだが、意外と効果が出ている。グーグルでは、マインドフルネスを仕事に入れることによって効果が出ている。教師というのは明らかに頭脳労働で、体育の先生や音楽の先生などは違ってもかもしれないが、一般の先生というのは、ストレスをためるのが仕事のようなものであるため、いかにストレスを軽減するのかをもっと本気で考えたほうが良い。</p>
<p>福 利 厚 生 室 長</p>	<p>県の事業ではないが、公立学校共済組合がヨガやアロマセラピー、簡単な身体を動かすストレッチを組み合わせた講座を毎年組合員に提供している。所属へ講師を派遣する事業も行っているため、所属から希望があれば、学校の希望する時間帯で、学校の中で簡単な運動を行っていただいております。そういった事業を毎年活用している学校もある。また、教員が異動をされると、異動先でいい事業があると伝わり、手を挙げられる学校もある。共済組合では、ソフト面でのアプローチもしているところであるため、より広めていけると良いのではないかと考えている。</p>
<p>竹 中 委 員</p>	<p>ストレスチェックは皆さんが行っており、我々が介入しようと思っても個人の情報を開示するわけにはいかず、お医者さまに聞いても話をしてくれない。それはもったいないことであり、全国で行っているのであれば、岐阜県の傾向が出るし、岐阜県の中でも学校や地域の傾向が出るため、打つ手がさらに明確となってくる。データは好きなように加工できないものなのか。</p>
<p>福 利 厚 生 室 長</p>	<p>ストレスチェックの取りまとめとして、一定の規模については、集団分析結果が作成される。教育委員会全体、学校単位でどういったものがストレスになっているのか、上司や同僚の支援があるかどうかなどを数値化したもので学校へは提供させていただいている。また、教職員課の保健師が年間3分の1程度、学校へ健康管理のために訪問をするが、その時に集団分析の結果を持っていき、それに即した指導を行っている。また、共済組合と共催して集団分析結果を活用した職場環境改善の取組みに関する研修を今年も実施している。これは、集団分析の結果に基づき、職場でどのような環境改善ができるのかということや、具体的に取り組む手法等を学ぶ場を設けている。集団分析結果は、定型のものであり、加工したりすることは難しいが、所属単位での傾向が出ているため、それを活用した取組みを進めているところである。</p>
<p>竹 中 委 員</p>	<p>「実施した」という言葉しか出てこないため、岐阜県は全国平均で見て、ストレスが多いか少ないか、地域での差がないのかなど、本来であれば、データベースで表したほうが良い。チェックは行ったが、医師による面談指導の希望が少なかったという情報だけでは、何を話したらいいのか分からない。</p>
<p>森 口 委 員</p>	<p>ストレスチェックをやることによって、ストレスを把握することも大切だが、これによってストレスが減っていくというストレスチェックの方法もあるのではないかと思います。答えたくなるようなチェック項目や、途中で深呼吸をしなければ次の問題にいけないというようなものなど、それをやることによって軽くなるようなことが並行してできれば、一番良いのではないかと思います。</p>
<p>副 教 育 長</p>	<p>(4)の取組みについては、この月間に効果を高めようと任意に始めたものであるため、委員の皆さまのご意見を踏まえて、やり方の工夫については、次のステップに行けるように考えていきたい。</p>

ホームページ用

事務局報告（その他）

（１）令和元年第５回岐阜県議会定例会における審議結果について

教育総務課長

資料３０頁をご覧ください。令和元年第５回岐阜県議会定例会における審議結果についてご説明する。第５回岐阜県議会は、１２月３日から１２月１９日までの１７日間開催され、教育委員会に関する質問を森県議はじめ６名の方からいただいた。例えば、森県議からは、大川小の津波避難訴訟に関すること、野村県議からは、郡上特支を踏まえた、ハラスメント対策について、高木県議からは県立学校の在り方等についての一般質問をいただいている。答弁の詳細については、資料３２頁以降に記載しているため、お目通しいただきたい。

（２）令和元年第５回岐阜県議会定例会教育警察委員会の概要について

教育総務課長

資料３９頁をご覧ください。教育警察委員会では１２月の補正予算について質疑なしということで承認いただいた。いくつかの質問があるが、過労死等防止月間の報告もこの委員会でさせていただいている。

（３）岐阜県における全国レベルの表彰について

教育総務課長

資料４４頁は文化部門、資料４５頁はスポーツ部門で全国レベル表彰の実績を記載しているため、併せてお目通しいただきたい。

（４）令和元年度教育委員行事予定について

教育総務課長

資料４６頁及び４７頁をご覧ください。今年度は、１月以降の予定を委員の皆様にお願ひする予定である。

報第１号 職員の表彰について（非公開）

教職員の表彰について諮り、承認された。

本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

議第６号 いじめに関する重大事態の調査報告について（非公開）

いじめに関する重大事態の発生報告について諮り、可決された。

本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

事務局報告（政策）

（３）いじめに関する重大事態の発生報告について（非公開）

いじめに関する重大事態の発生報告について報告された。

本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

議題１号 教職員の懲戒処分について（非公開・事務局限定）

教職員の懲戒処分について諮り、可決された。

本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

ホームページ用

議第 2 号 教職員の懲戒処分について（非公開・事務局限定）

教職員の懲戒処分について諮り、可決された。
本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

議第 3 号 教職員の懲戒処分について（非公開・事務局限定）

教職員の懲戒処分について諮り、可決された。
本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

議第 4 号 教職員の懲戒処分について（非公開・事務局限定）

教職員の懲戒処分について諮り、可決された。
本件は、非公開案件であるため、会議録は別途作成。

閉会

午後 5 時 0 3 分、閉会を宣言する。

上記会議録は正当であることを認め署名します。

教 育 長

書 記

